

广州市海珠区劳动人事争议仲裁委员会

仲裁裁决书

穗海劳人仲案字〔2022〕1048号

申请人：邓本取，男，汉族，1986年2月13日出生，住址：广东省英德市。

申请人：广州伯朗氏检测技术有限公司，住所：广州市海珠区石榴岗路10号自编41号。

法定代表人：王剑，该单位总经理。

委托代理人：李卓欣，女，广东环宇京茂律师事务所律师。

委托代理人：伍凤欢，女，广东环宇京茂律师事务所实习人员。

申请人邓本取与被申请人广州伯朗氏检测技术有限公司关于工资等劳动人事争议案件，本委依法受理并进行开庭审理。申请人邓本取和被申请人的委托代理人李卓欣、伍凤欢到庭参加庭审。本案现已审理终结。

申请仲裁情况及答辩意见

申请人于2022年2月24日向本委申请仲裁，提出如下仲裁请求：一、被申请人支付申请人2022年2月8日至11日、

14日至15日、17日至18日、22日及2022年1月1日至1月3日工资5363.77元；二、被申请人支付申请人违法解除劳动合同关系赔偿金29165.5元；三、被申请人支付申请人2021年9月10日至2022年9月9日年休假工资2157元；四、被申请人支付申请人2022年1月未发放的10%工资833元；五、被申请人支付申请人2022年1月8日、1月15日和1月22日周末加班工资1532元；六、被申请人向申请人出具离职证明。

被申请人辩称：一、我单位不存在拖欠申请人工资的行为。申请人2022年2月实际出勤11天，其2021年9月至2022年2月应休年休假2.5天，其实际已休1.6天，故剩余0.9天年休假未休。申请人在2022年2月1日至3日并未出勤，故该月应发工资为5296.55元。二、申请人系主动离职，其至离职前工作岗位并无变动，我单位从未调整其工作岗位，亦无降低其薪酬，录音来源无法确定。我单位发现申请人工作不合格，暂停其进行新项目的样品管理工作，要求其对做过的项目进行复查。双方签订的劳动合同约定工作岗位为实验室，申请人并无离开该岗位，不存在调岗事实。申请人未提前30天书面通知离职，亦无告知离职原因，我单位在2022年2月23日收到申请人单方解除劳动合同文件，双方劳动关系于2022年2月22日解除。我单位无需支付赔偿金。三、申请人在2022年1月8日、15日、22日系补班调休，并非周末加班，我单位安排春假放假调休共10天，调休补班安排。我单位从未安排申请人加班，无

需支付加班工资。由于申请人工作失职，项目完成不合格，经营状况不佳，呈负盈利状态，故我单位无需支付奖金。四、申请人离职未办理离职手续，未做工作交接，待申请人到我单位出具离职证明之时，申请人须同时完成工作交接，交代过往项目的情况并办理离职手续。此外，申请人对待公司及同事态度十分不友善，常以进行劳动仲裁等方式进行要挟，待通知其办理工作交接时又不理会。

本委查明事实及认定情况

一、关于工资问题。申请人当庭确认已领取2022年2月8日至11日、14日至15日、17日至18日、22日，以及2022年1月1日至1月3日工资，但主张其2022年2月实际应计发工资的天数不止上述期间，该月工资数额有误。本委认为，依申请人提出的仲裁请求可知，其系要求被申请人支付2022年1月及2022年2月特定时间的工资，并非主张以上月份的工资差额问题；而根据庭审查明的事实可知，申请人已实际领取2022年1月1日至1月3日以及2022年2月8日至11日、14日至15日、17日至18日、22日工资，故被申请人不存在拖欠上述期间工资的事实。由此表明，申请人该项仲裁请求缺乏必要的事实依据和法律依据，难以获得支持。至于申请人当庭主张的内容，实为相应月份工资差额的范畴，与其该项仲裁请求并非同一性质，故本委对此不予调处。申请人可另寻途径主张权利。

二、关于年休假工资问题。经查，申请人于2018年9月10日入职被申请人，最后工作至2022年2月22日。申请人主张其于2021年9月10日至2022年9月10日期间已休1.6天年休假，现尚有5.63天年休假未休。被申请人确认申请人在上述期间已休年休假1.6天的事实，但主张剩余1天年休假已在2022年1月工资中按正常工资1倍标准支付。申请人确认已收到被申请人支付的1天年休假工资。庭审中，被申请人主张申请人在2022年2月16日未经请假审批而未上班，该日已按年假处理。申请人反驳称，其在当天已向被申请人提出休假申请，但被拒绝。另查，申请人提供的微信聊天记录显示，其于2月15日表示“我明天上午申请年假调休，请假单放在你桌子上了”，对方回复“由于有工作需安排，我这边等着你的核对协助我进行培训的，我不能批准”。被申请人对此不予确认，主张已通过口头形式批准休假。本委认为，其一，被申请人于庭审中虽主张已口头批准申请人2022年2月16日休年假，但其并无提供证据予以证明，故无法对申请人提供的微信聊天记录予以反驳，因此，本委对其该项主张不予采信，据此认定申请人2022年2月16日不存在休带薪年假的情形。其二，申请人未能提供证据证明其累计工作年限已满10年，故其对此应承担举证不能的不利后果。因此，本委认定申请人每年可享受带薪年假5天。根据《企业职工带薪年假实施办法》第五条之规定，申请人在2021年9月10日至2021年12月31日期间享有带薪年假

1天（ $113 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ，取整）；根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条之规定，申请人在2022年1月1日至2022年2月22日期间享有带薪年休假0天（ $53 \text{天} \div 365 \text{天} \times 5 \text{天}$ ，取整）。由此可知，申请人在2021年9月10日至2022年2月22日期间共享有带薪年休假1天。因申请人在上述期间已实际休讫带薪年休假1.6天，超出法定休假天数，故其再行要求被申请人支付未休年休假工资于法无据，本委不予支持。另因双方劳动关系于2022年2月23日后已解除，故被申请人不存在需向申请人支付此后未休年休假工资之法定义务。

三、关于2022年1月未发10%工资问题。申请人主张其每月约有10%的工资833元/月在下季度第一个月发放，但被申请人并无支付其2022年1月上述工资。被申请人确认每月有奖金833元，但主张需根据经营情况及对劳动者进行考核后决定是否发放，由于单位在2022年1月至2022年3月均处于亏损状态，且结合申请人考核情况，故未发放申请人2022年1月和2022年2月的奖金。被申请人对此提供利润表予以证明。申请人对该证据不予确认。本委认为，被申请人提供的利润表为其单方制作，并无其他证据予以佐证，加之申请人对此不予确认，故该利润表证明力存在瑕疵，缺乏证明案件事实的充分有效证明效力，本委对此不予采纳；另，由于被申请人未能提供相关考核记录以证明申请人确实存在考核不达标，不符合领取当月奖金的情形，故根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》

第六条之规定，其对此应承担举证不能的不利后果。综上，本委认为申请人未支付申请人2022年1月奖金的行为缺乏必要的依据予以支持，该行为缺乏正当合理性。故根据《中华人民共和国劳动法》第五十条之规定，被申请人应支付申请人2022年1月工资833元。

四、关于赔偿金问题。申请人主张被申请人在其离职前未再安排原样品管理员和物料管理员岗位的具体工作内容，而系将其安排至办公室阅读文献资料，且被申请人以口头形式通知其自2022年3月起将降低工资，故其于2022年2月22日向被申请人发出《被迫解除劳动关系通知书》。经查，申请人提供录音予以证明。被申请人对此不予确认，主张申请人工作存在纰漏，故要求其对项目进行复查，并无将申请人调岗至办公室，亦无通知其调整薪资。本委认为，申请人虽提供录音拟证明被申请人对其进行调岗降薪，但由于录音系对谈话当事人之间对话内容的记录，无法通过录音直接判断对话当事人的具体身份信息，故在被申请人对此不予确认的情况下，申请人应提供其他证据对此予以佐证，以加强该录音证据之证明效力，进而证实录音内容的真实有效性。然在本案中，申请人并无充分履行上述举证责任，故其提供的录音证据缺乏有效证明力，无法有效证明被申请人对其进行调岗和降薪的事实。同时，即便如申请人所述，被申请人安排其阅读文献资料，此属工作任务的安排和指派，而对相关文件资料的阅读，更大程度系对单位相应

情况的熟知，此对单位内部每一位员工均有着一定的必要性和重要性，在未有证据显示被申请人安排的实际工作内容已完全且长期取代原岗位要求和具体事宜的情况下，无法据此当然认定被申请人安排申请人阅读文献资料的行为属于调岗性质。综上，本委认为申请人据以解除劳动关系的理由缺乏充分有效的事实依据和法律依据，其该项仲裁请求不符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定之情形。因此，本委对其该项仲裁请求不予支持。

五、关于加班工资问题。本委认为，申请人当庭撤回该项仲裁请求，属当事人对自身权益的自由处分，本委对此予以尊重并照准。

六、关于离职证明问题。本委认为，根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条之规定，被申请人应按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同证明。

裁决结果

根据《中华人民共和国劳动法》第五十条，《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、第五十条，《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第六条，《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条，《企业职工带薪年休假实施办法》第五条、第十二条之规定，本委裁决如下：

一、在本裁决生效之日起三日内，被申请人一次性支付申请人 2022 年 1 月工资 833 元；

二、在本裁决生效之日起三日内，被申请人按照《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十四条规定的内容向申请人出具解除劳动合同证明；

三、驳回申请人的其他仲裁请求。

本仲裁裁决为非终局裁决，当事人不服本仲裁裁决的，可自收到本仲裁裁决书之日起十五日内向有管辖权的人民法院提起诉讼；期满不起诉的，仲裁裁决书发生法律效力。一方当事人逾期不履行发生法律效力的仲裁裁决书的，另一方当事人可依照民事诉讼法的有关规定向有管辖权的人民法院申请执行。

(本页无正文)

仲 裁 员 郑泽民

二〇二二年五月六日

书 记 员 曾焜恒